

КАКАЯ СРЕДА?
СЕГОДНЯ ЖЕ
ВОСКРЕСЕНЬЕ

КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ



Уважаемые кураторы!

Внимательно изучайте материал, изложенный в презентации, обращайтесь внимание на [подчеркнутые слова](#), которые содержат гиперссылки на словарь, ну и учитывайте то, что презентация выступает в роли основного источника информации – поэтому некоторые слайды, возможно, перегружены текстовой информацией, но в условии карантина, мы считаем – вы сможете совместить приятное с полезным=)

звук разбитого лица

ЧТО ТАКОЕ КОНФЛИКТ?

КОНФЛИКТ – ЭТО СТОЛКНОВЕНИЕ ЦЕЛЕЙ, ИНТЕРЕСОВ, МНЕНИЙ И ВЗГЛЯДОВ,
ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДВУХ И БОЛЕЕ ЛЮДЕЙ,
ОТСУТВИЕ СОГЛАСИЯ МЕЖДУ НИМИ

СТАДИИ КОНФЛИКТА

- ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ
- ОСОЗНАНИЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ
- НАЧАЛО ОТКРЫТОГО КОНФЛИКТА
- РАЗВИТИЕ ОТКРЫТОГО КОНФЛИКТА
- РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТА
- ПОСТКОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ



ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

На первом этапе конфликт еще не обозначился. Кто-то что-то сказал или не сказал, другой смолчал или не смолчал. Казалось бы ничего не произошло. Но назрела конфликтная ситуация, которая в будущем может перерасти в конфликт

Между будущими участниками столкновения постепенно назревает напряжение. Если делать вид, что ничего не происходит, на этой стадии ситуацию еще можно обезвредить «малой кровью», но пренебрежение этим от **конфликта** не убережет. В таком случае - ситуация будет развиваться сама по себе без участия оппонентов

Атмосфера постепенно накаляется до такой степени, что достаточно мелочи: взгляда, слова, жеста, чтобы разразилась буря



ОСОЗНАНИЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

На этом этапе конфликтующие стороны начинают осознавать неизбежность столкновения интересов и выбирают вариант своего поведения в нем

Эта стадия **протекает очень быстро**

ОСОЗНАТЬ КОНФЛИКТ



***КОГДА ЖДЕШЬ ПОКА КУРАТОРЫ
ОСОЗНАЮТ ЧТО ТАКОЕ ОСОЗНАНИЕ
КОНФЛИКТА, ЧТОБЫ ПРОДОЛЖИТЬ***



НАЧАЛО ОТКРЫТОГО КОНФЛИКТА

Возникновение инцидента, который способствовал первоначальному столкновению. Это могут быть неосторожно высказанное суждение, критическое замечание и т.п.
Развитие конфликта на этом этапе изображено ниже

*Доигрался, спускаю **крейзи***



*Нет ты доигрался, я спускаю **крейзи***



Один из участников взаимодействия, который осознал конфликтную ситуацию, переходит к активным действиям. Другой участник при этом сознает, что данные действия направлены против него, и, в свою очередь, предпринимает активные ответные действия

РАЗВИТИЕ ОТКРЫТОГО КОНФЛИКТА

На этом этапе участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования

Вместе с тем они могут не осознавать собственных интересов и не понимать сути предмета и объекта конфликта

Этот момент в развитии отношений является крайне важным, так как именно здесь принимается окончательное решение относительно характера взаимодействий

Здесь многое зависит от того, как оппоненты переживают конфликтную ситуацию, насколько сильно рациональное поведение доминирует над эмоциональным



РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТА

После открытого противоборства наступает **период разрешения конфликта**

В этот период отмечается существенное снижение остроты противоречий и эмоционального накала, поэтому его иногда называют периодом спада конфликта

В этот период «разрешающей стороне» надо действовать конструктивно (**конструктивный конфликт**), потому что способы разрешения конфликта, его результат влияют на дальнейшее поведение оппонентов и их отношения. Поэтому важно проанализировать и **следующий период**

З.Ы. не каждый конфликт доходит до стадии разрешения

зачем мне *конфликтная* жизнь?
я и с обычной не справляюсь



ПОСТКОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ

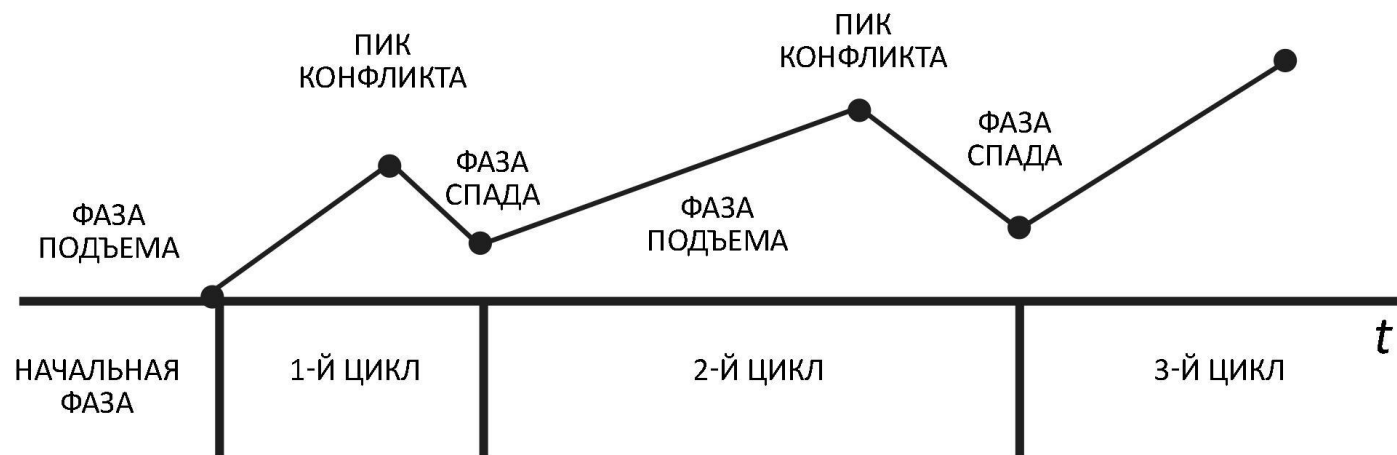
Наконец, последний период — постконфликтный. Формально в это время конфликт считается завершенным, но это не так. На отношения оппонентов большое влияние оказывают справедливость и объективность разрешения конфликта. Но в то же время даже после справедливого разрешения конфликта у оппонентов сохраняются худшие, чем были до конфликта, отношения

У побежденных преобладают негативные эмоции, чувство обиды, а может быть, и унижения. Это, в свою очередь, является благодатной почвой для развертывания нового конфликта. Поэтому в постконфликтный период нельзя допускать возникновения отношений типа «победитель-побежденный», это также может спровоцировать новый эмоциональный конфликт

Побежденный не должен быть униженным или «уничтоженным», ему необходимо хоть в чем-то, но почувствовать себя победителем. Для создания благоприятных отношений в постконфликтный период по прошествии времени целесообразно организовать сотрудничество между бывшими оппонентами в каком-нибудь очень значимом для них деле

ФАЗЫ КОНФЛИКТА

- ФАЗА НАЧАЛЬНАЯ
- ФАЗА ПОДЪЕМА
- ФАЗА ПИКА КОНФЛИКТА
- ФАЗА СПАДА




ФАЗА КОНФЛИКТА	ВОЗМОЖНОСТЬ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА (%)
НАЧАЛЬНАЯ	92
ПОДЪЁМ	46
ПИК КОНФЛИКТА	5



ВИДЫ КОНФЛИКТОВ


- СТУДЕНТ – СТУДЕНТ (В ГРУППЕ)
- СТУДЕНТ – ГРУППА
- СТУДЕНТ – КУРАТОР-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ
- СТУДЕНТ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ/ИНСПЕКТОРАТ
- СТУДЕНТ – КУРАТОР-СТУДЕНТ/ИГРОТЕХНИК
- ГРУППА – КУРАТОР-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ
- ПОДГРУППА – ПОДГРУППА (В ГРУППЕ)



*ПЕРВАЯ
ПРИЧИНА ЭТО
ТЫ*

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ


2. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ
3. ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ
4. ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЙ
5. ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ
6. СТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ



ПЕРВАЯ
ПРИЧИНА ЭТО
ТЫ

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ


2. **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ** связаны с неприемлемостью информации для одной из сторон (неполные и неточные факты, слухи, преждевременная и опоздавшая информация, ненадежность экспертов, свидетелей или данных, спорные вопросы законодательства, правил, стереотипов и т.д.)
3. **ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ**
4. **ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЙ**
5. **ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ**
6. **СТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ**



ПЕРВАЯ
ПРИЧИНА ЭТО
ТЫ

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ


2. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ
3. **ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ** - характеристики поведения, отвергаемые одной из сторон конфликта (стремление к превосходству, унижение, проявление эгоизма, неуместность, грубость, проявление агрессивности, особенно связанное с угрозой личной безопасности и т.д.)
4. ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЙ
5. ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ
6. СТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ



ПЕРВАЯ
ПРИЧИНА ЭТО
ТЫ

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ


2. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ
3. ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ
4. **ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЙ** - неудовлетворенность от взаимодействия между сторонами. Важнейшими факторами отношений являются: вклад сторон в отношения, важность отношений для каждой из сторон, совместимость сторон в плане ценностей, поведения, личных и профессиональных целей и т.д.
5. ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ
6. СТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ



ПЕРВАЯ
ПРИЧИНА ЭТО
ТЫ

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ

2. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ
3. ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ
4. ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЙ
5. **ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ** – жизненные принципы, которых придерживаются или отвергают личности. Сюда относятся личные системы верований, групповые традиции, способы действия и методы, свойственные отдельным институтам и организациям, культурные и политические ценности
6. СТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ



ПЕРВАЯ
ПРИЧИНА ЭТО
ТЫ

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ

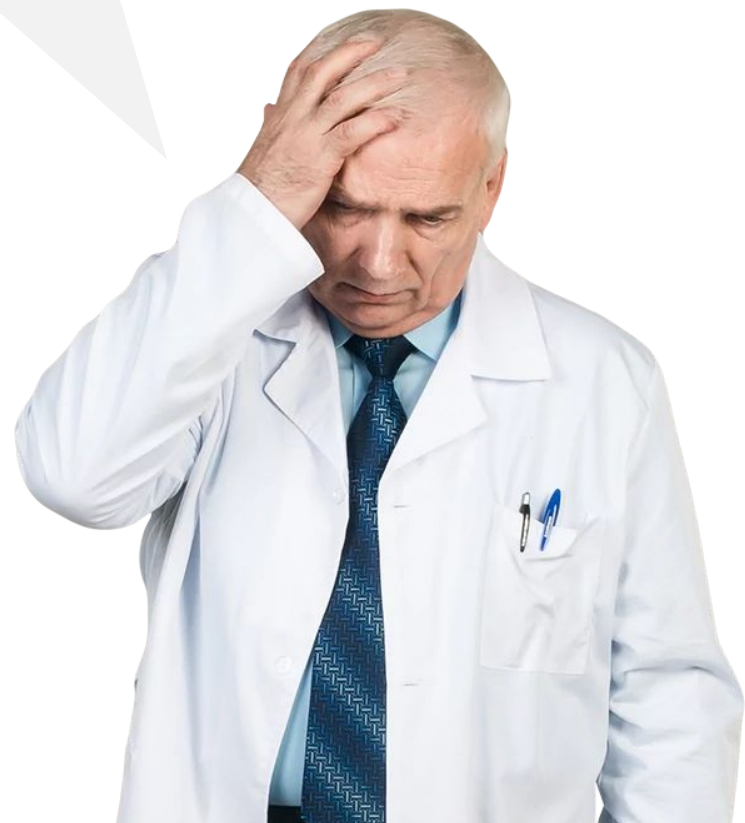
2. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ
3. ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ
4. ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЙ
5. ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ
6. **СТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ** - относительно стабильные обстоятельства, существующие объективно, независимо от нашего желания. В качестве подобных факторов могут выступать власть, система управления, социальные нормы, статус, роли, право собственности, географическое положение и др.

ПРАВИЛА ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

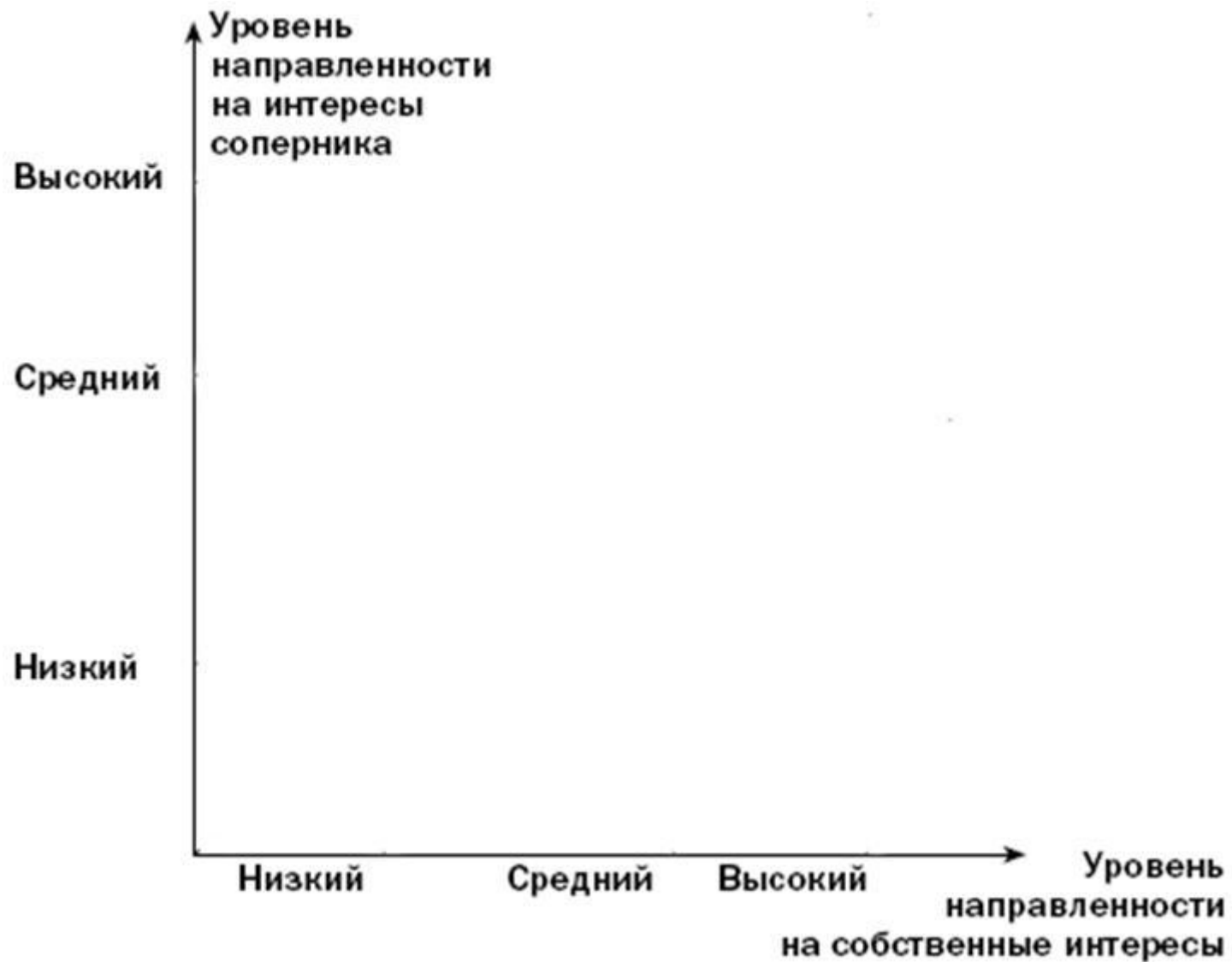
- ПРАВИЛО **ОДНОГО МИКРОФОНА**
- **ЗДЕСЬ И СЕЙЧАС**
- **НЕ ВЫПАДАТЬ ИЗ ШКАФА**
- КРИТИКУЕМ **НЕ ЛИЧНОСТЬ**, А ПРОБЛЕМУ
- **И Т.Д.**

ШО ОПЯТЬ
ДУМАТЬ НАДА?

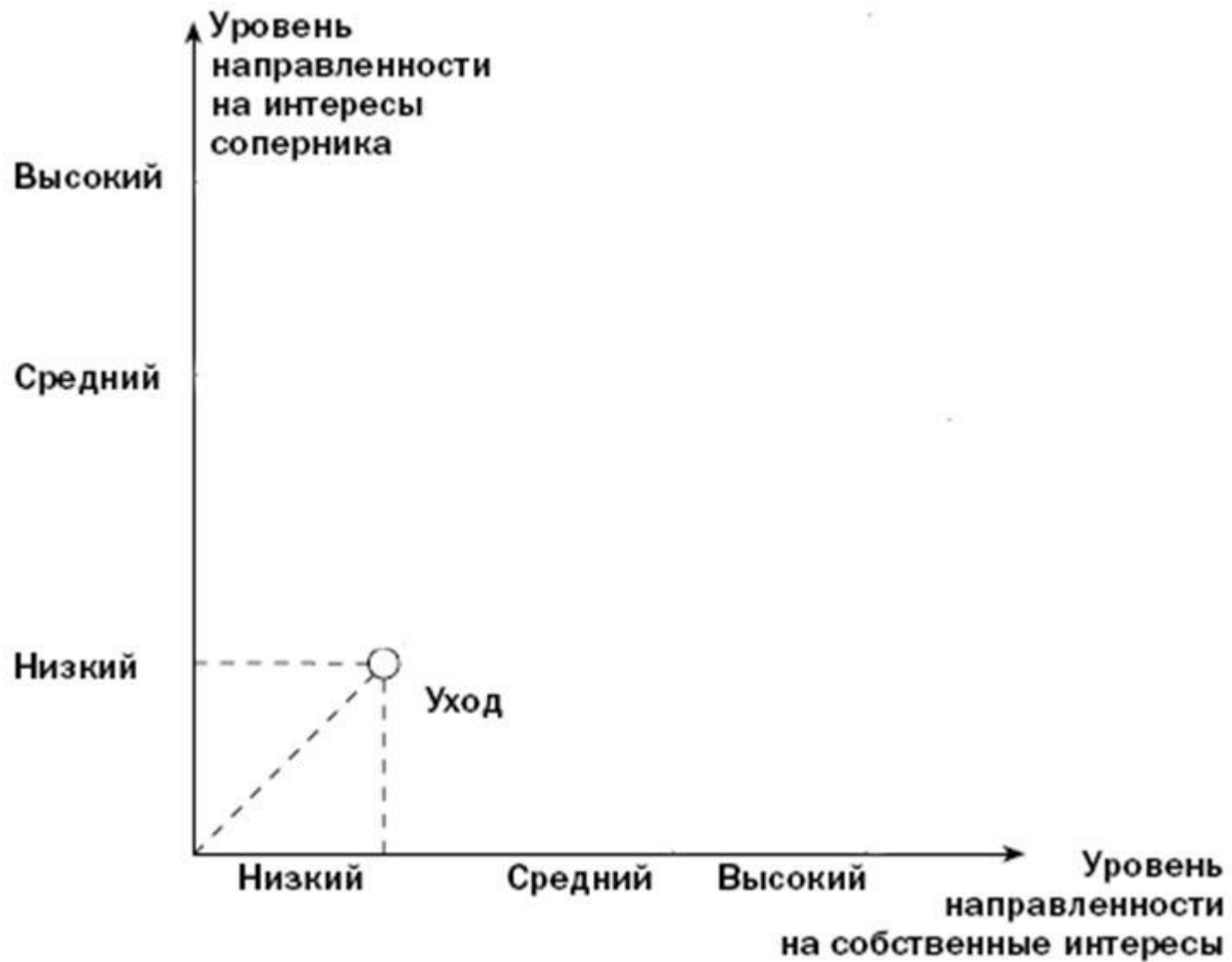
З.Ы. ЛУЧШЕЕ СРЕДСТВО ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ ЭТО ВВЕДЕНИЕ ПРАВИЛ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ



СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ



СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ



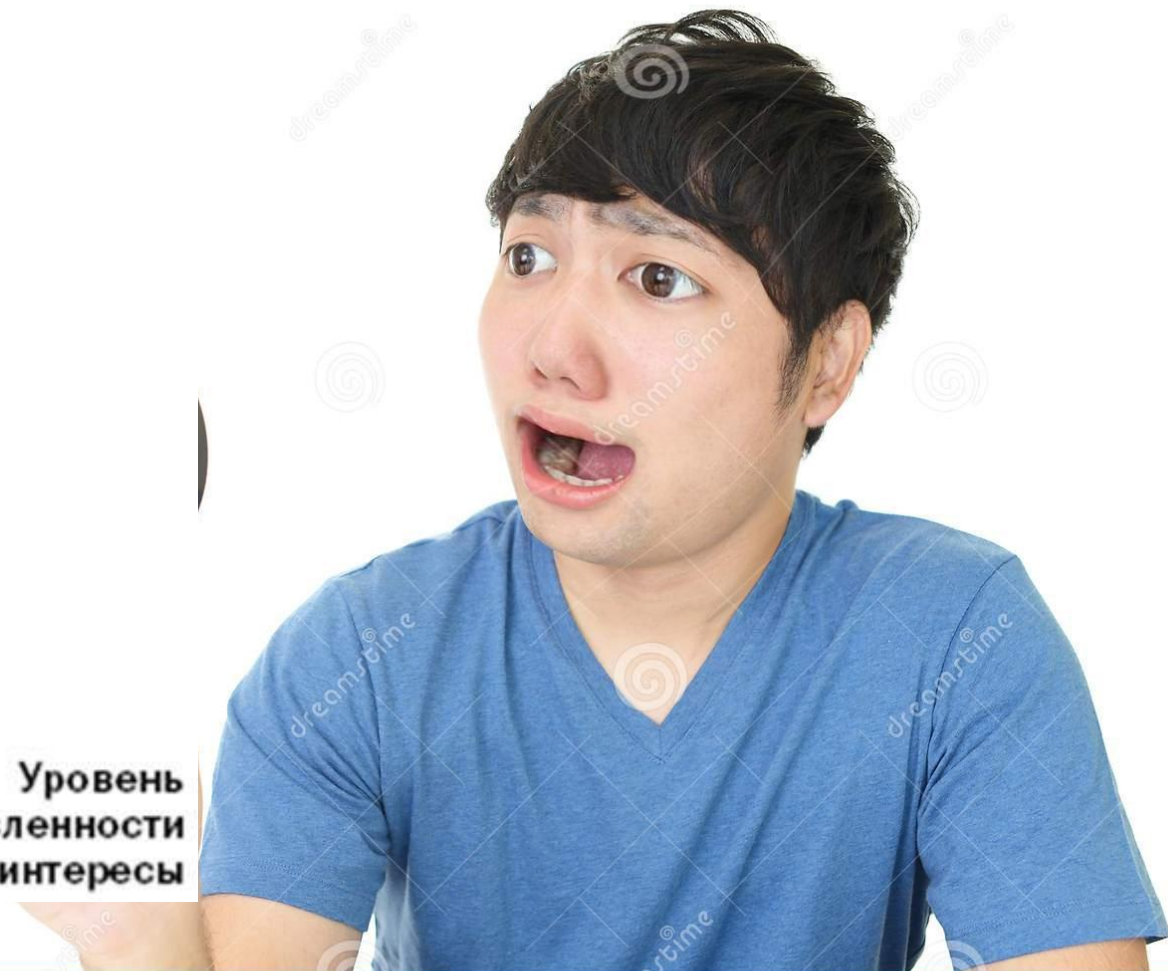
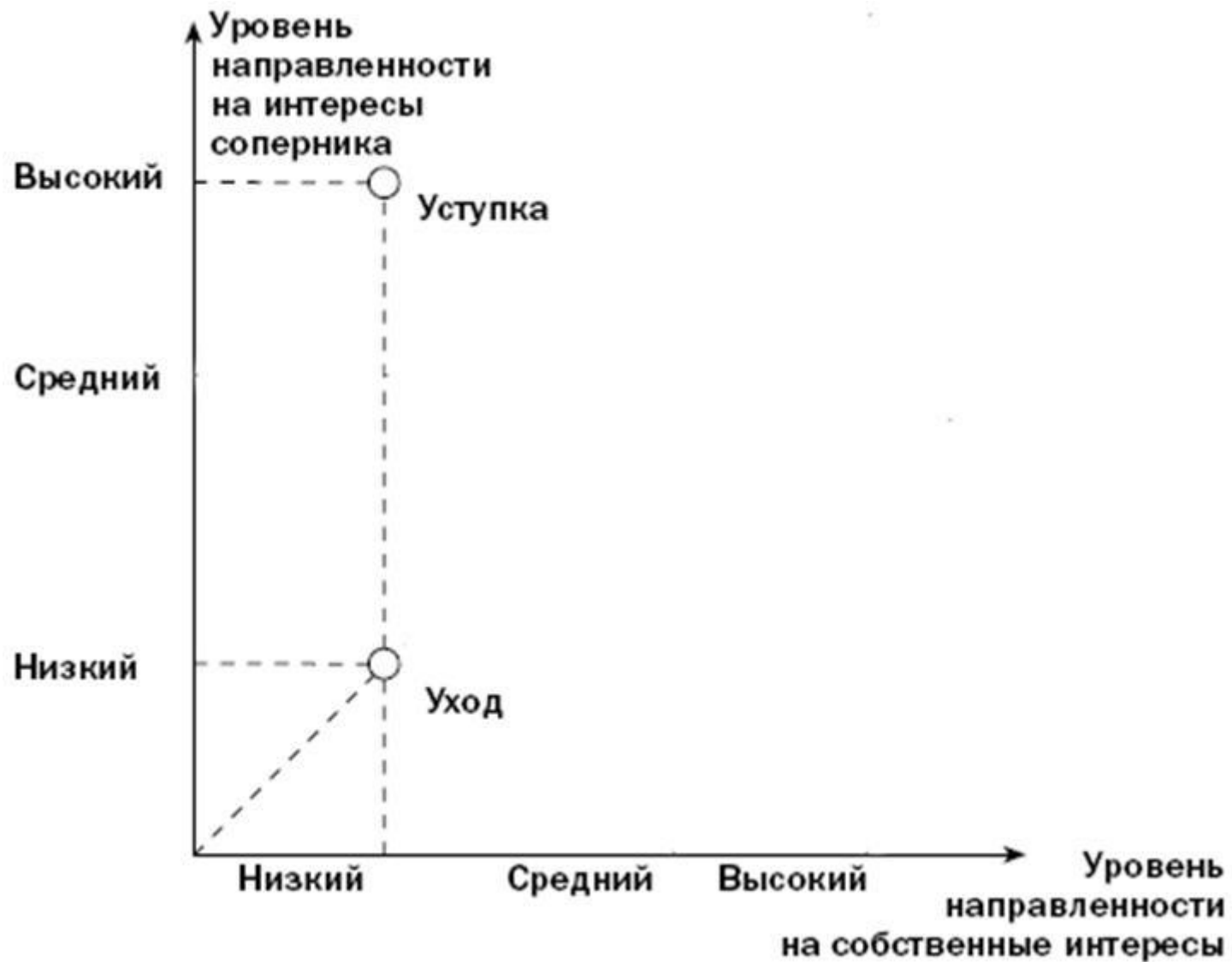
УХОД

Используется в случае, когда студент стремится уйти от конфликта

Такое поведение может быть уместным, если предмет разногласий не представляет большой ценности или если сейчас нет условий для продуктивного разрешения конфликта, а также тогда, когда конфликт не является реалистическим

Довольно частая модель поведения, однако имеющая существенный недостаток: **конфликтная ситуация не разрешена**, а значит, существует опасность возникновения конфликта снова и, быть может, даже в более сильной форме

СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ



УСТУПКА

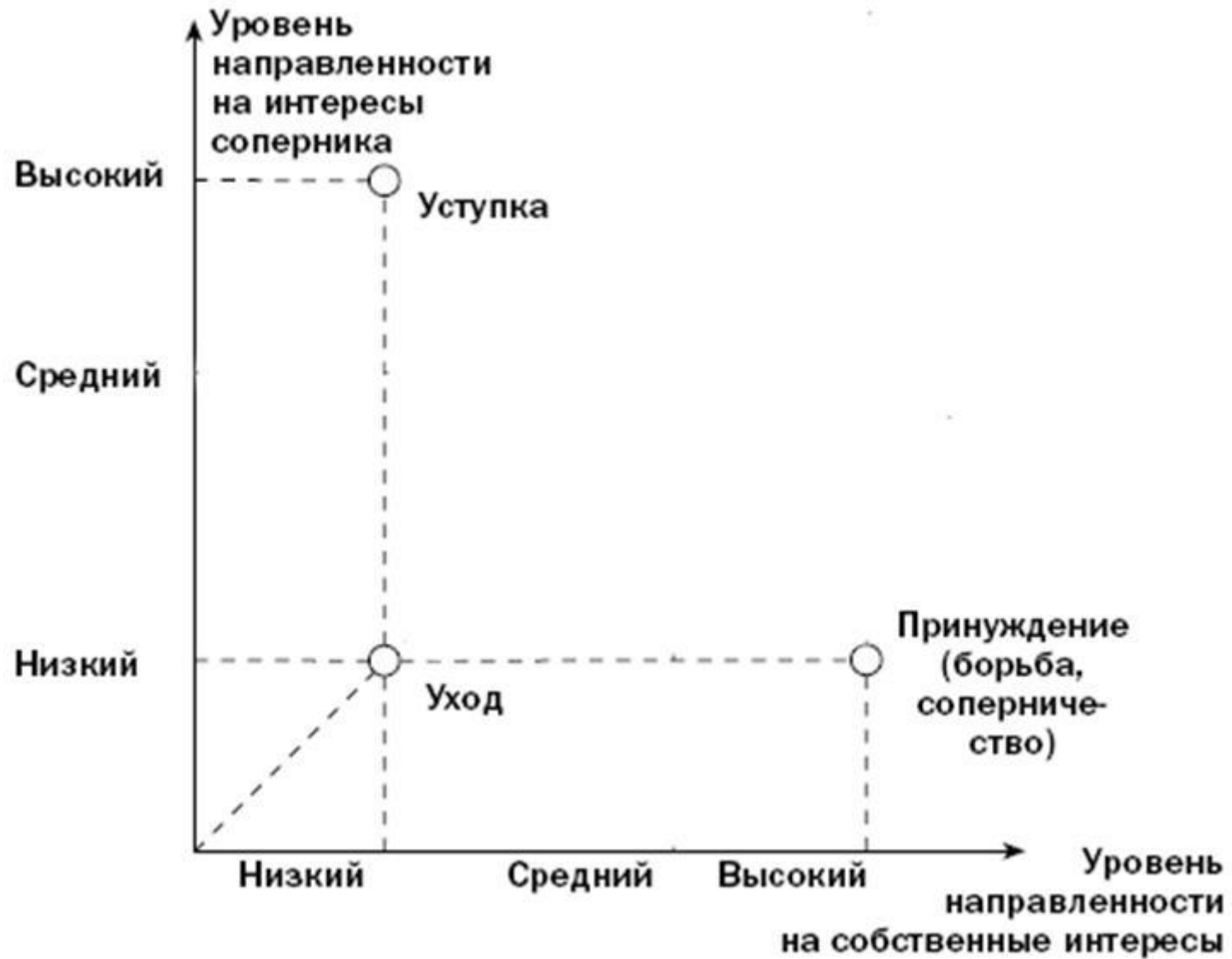
Одна сторона конфликта соглашается с другой стороной, признавая её правоту несмотря на имеющиеся возражения. Зачастую это происходит потому, что индивид (или группа) просто боится высказать своё мнение. Поэтому, несмотря на внутренний протест, всё же **соглашается с мнением оппонента**

Эта стратегия встречается нередко, однако, **конфликт не разрешается таким путём**, он просто затухает на время, и есть вероятность его повторного возникновения

Используется в ситуации отказа студента от собственных интересов, готовности принести их в жертву другому, пойти ему навстречу

Такая стратегия может быть целесообразной, когда предмет разногласий имеет для человека меньшую ценность, чем взаимоотношения с противоположной стороной

СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ



ПРИНУЖДЕНИЕ

Чаще используется в ситуации, когда один студент пытается заставить принять свою точку зрения во что бы то ни стало, его не интересуют мнения и интересы его сокурсников

Обычно такая стратегия приводит к ухудшению отношений между конфликтующими сторонами, но такая стратегия может быть эффективной, если она используется в ситуации, угрожающей невыполнению задания, данного группе или препятствующей достижению ею своих целей

Итогом такой стратегии будет агрессивное и настороженное отношение друг к другу, а это сделает решение конфликта, по сути, невозможным... Конфликт будет отложен на время, пока «проигрывающая сторона» не «накопит сил для борьбы»

И, поскольку само соперничество очень увлекательно, люди частенько забывают о том, что можно ведь и договориться без борьбы, прийти к решению путём диалога. И это **будет гораздо эффективней и ценней**

СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ



КОМПРОМИСС

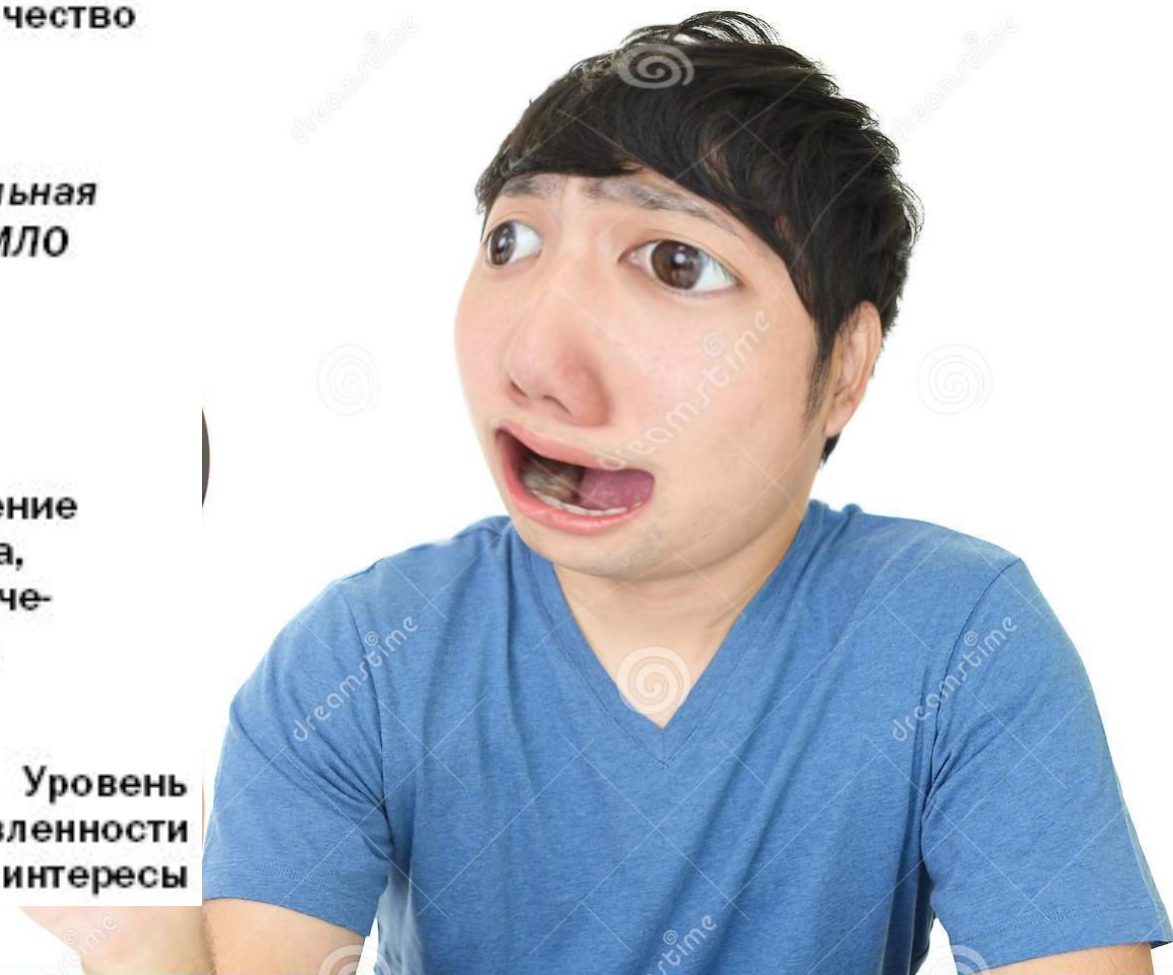
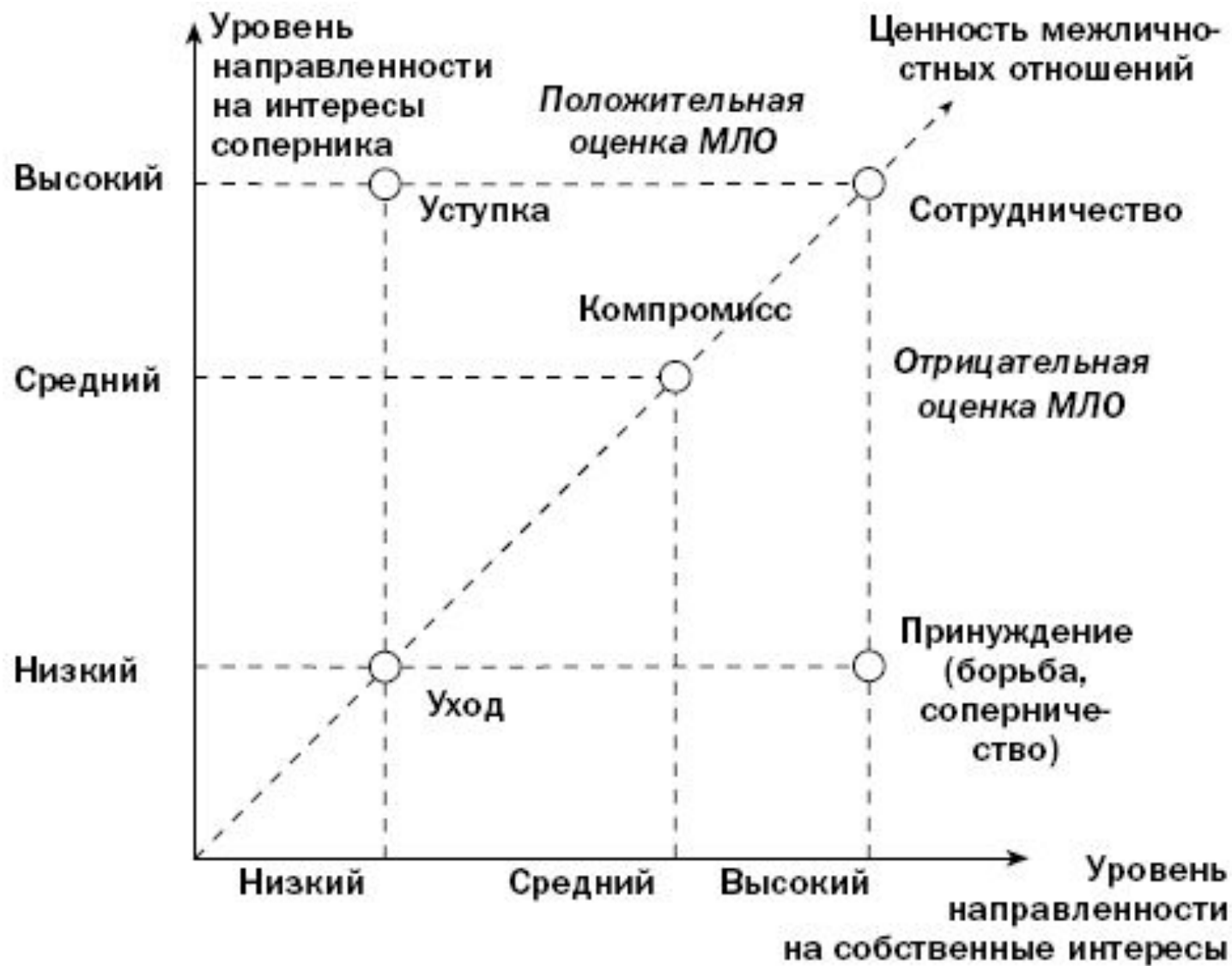
Выбирается, когда одна сторона принимает точку зрения другой, но лишь до определенной степени. При этом поиск приемлемого решения осуществляется за счет взаимных уступок

При этом — обратите внимание — это **взаимный** и **добровольный процесс**. Ни о каком силовом давлении речь здесь не идёт. Это исключительно путь диалога, путь **переговоров**

Результатом является именно решение конфликта, что не достигается при предыдущих стратегиях поведения. Потому что итогом будет выработка такого решения, которое удовлетворит обе стороны

Способность к компромиссу в учебном процессе высоко ценится, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет относительно быстро разрешить конфликт. Однако компромисс может впоследствии привести к неудовлетворенности сторон из-за половинчатости решений и стать причиной новых конфликтов

СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ



СОТРУДНИЧЕСТВО

Самый сложный вариант разрешения конфликта, потому что в этом случае речь идёт не о взаимных уступках, как при компромиссе, а о сохранении прежде всего межличностных отношений между противоборствующими сторонами

Дает положительные результаты, когда студенты признают право друг друга на собственное мнение, когда обе стороны готовы понять позицию другого. В этом случае есть возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход

Эта стратегия основана на убежденности участников в том, что расхождение во взглядах – это неизбежный результат индивидуальных проявлений личности

При этом установку на сотрудничество обычно формулируют так: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы»

Сотрудничество можно реализовать через **ПЕРЕГОВОРЫ**

ПЕРЕГОВОРЫ

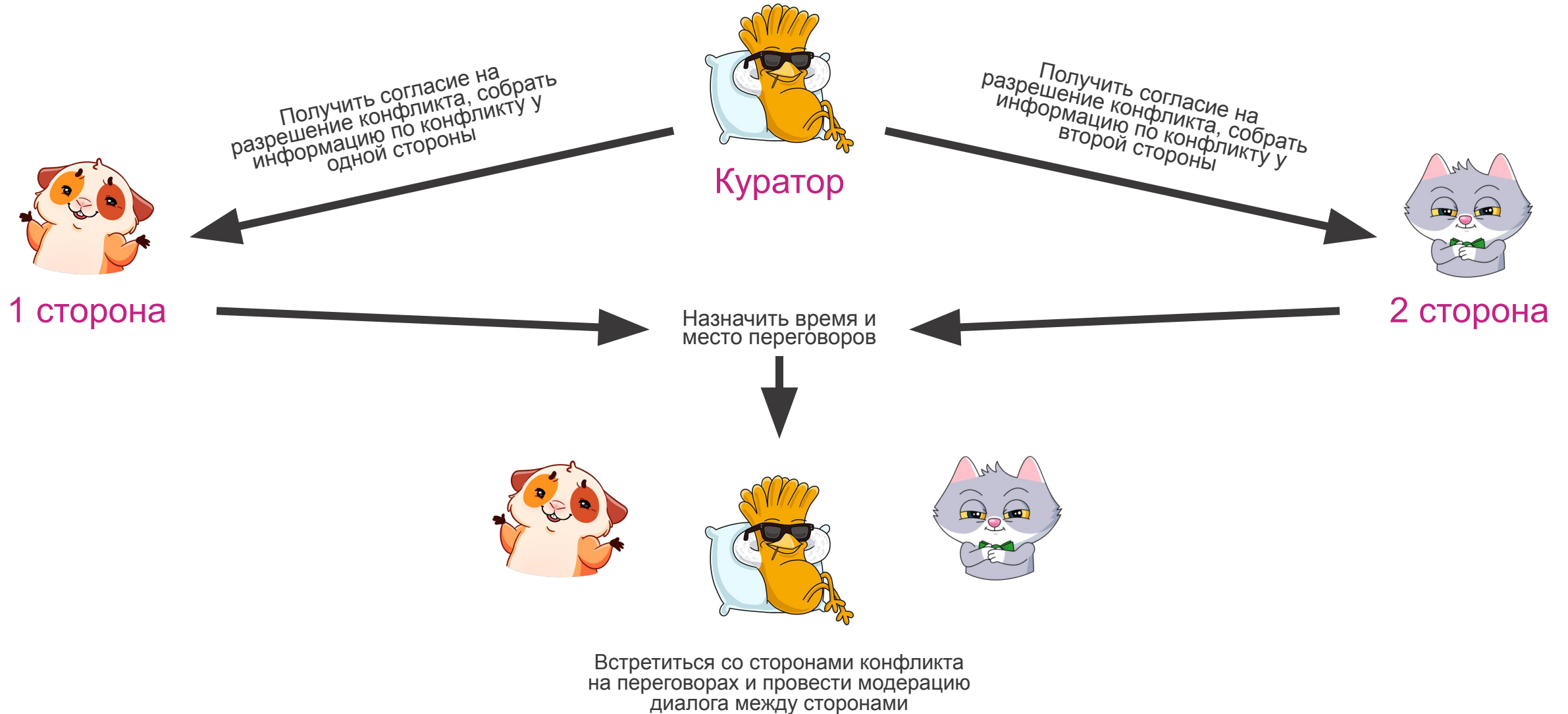
Переговоры, в случае кураторства, лучше вести в форме восстановительной медиации

Универсальное средство разрешения конфликтов. Ими заканчиваются не только межличностные конфликты, но даже международные войны. Для переговоров должны созреть условия

Враждебные отношения не исчезают сами по себе, даже несмотря на то, что эмоциям был дан выход



СХЕМА ПЕРЕГОВОРОВ



ПЕРЕГОВОРЫ

ПРИНЦИПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ:

- НЕЙТРАЛЬНОСТЬ

При решении конфликтов по средством переговоров куратору очень важно сохранять нейтральную позицию – иначе есть вероятность и самому стать участником конфликта. Если чувствуете, что теряете эту нейтральность в пользу одной из сторон конфликта – лучше обратитесь за помощью к психологу УВР, либо к другим кураторам

- ДОБРОВОЛЬНОСТЬ
- КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ
- РАВНОПРАВНОСТЬ

ПЕРЕГОВОРЫ

ПРИНЦИПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ:

- НЕЙТРАЛЬНОСТЬ
- ДОБРОВОЛЬНОСТЬ

Также необходимо получить согласие от всех сторон конфликта на его решение. Если хотя бы одна сторона конфликта не согласна пойти на переговоры, то ни в каком случае склонять/уговаривать/заставлять эту сторону нельзя. Помните - решение конфликта остается только за сторонами конфликта, и от их сознательного желания зависит - будет ли решен конфликт или нет. Ваша задача – создать благоприятные условия

- КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ
- РАВНОПРАВНОСТЬ

ПЕРЕГОВОРЫ

ПРИНЦИПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ:

- НЕЙТРАЛЬНОСТЬ
- ДОБРОВОЛЬНОСТЬ
- КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Тут все очень просто – вся полученная вами информация от сторон конфликта не выносится за его пределы и не передается 3 лицам

- РАВНОПРАВНОСТЬ

ПЕРЕГОВОРЫ

ПРИНЦИПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ:

- НЕЙТРАЛЬНОСТЬ
- ДОБРОВОЛЬНОСТЬ
- КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ
- РАВНОПРАВНОСТЬ

На этапе переговоров, когда стороны дали согласия и вы выслушали позиции каждой из сторон, важно поддерживать равные позиции сторон в диалоге. Ни одна из сторон не должна быть «выше» или «ниже»

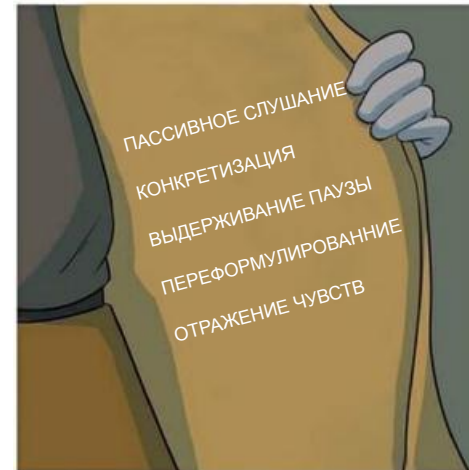
ПЕРЕГОВОРЫ

В РАБОТЕ СО СТОРОНАМИ БУДЕТ **ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ**:

- **ПАССИВНОЕ** СЛУШАНИЕ

Не перебивайте, старайтесь показывать свою вовлеченность (кивки, междометья и т.д.) Но не злоупотребляйте ими!!!

- КОНКРЕТИЗАЦИЮ
- ВЫДЕРЖИВАНИЕ **ПАУЗЫ**
- ПЕРЕФОРМУЛИРОВАНИЕ
- **ОТРАЖЕНИЕ** ЧУВСТВ



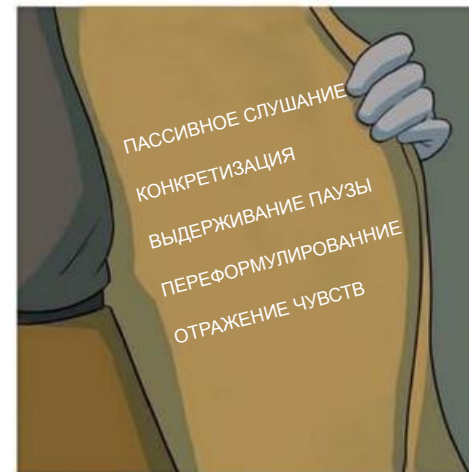
ПЕРЕГОВОРЫ

В РАБОТЕ СО СТОРОНАМИ БУДЕТ **ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ**:

- **ПАССИВНОЕ** СЛУШАНИЕ
- КОНКРЕТИЗАЦИЮ

Уточняйте, что именно имел в виду студент, например – «То есть тебе это не нравится?»

- **ВЫДЕРЖИВАНИЕ ПАУЗЫ**
- ПЕРЕФОРМУЛИРОВАНИЕ
- **ОТРАЖЕНИЕ ЧУВСТВ**



ПЕРЕГОВОРЫ

В РАБОТЕ СО СТОРОНАМИ БУДЕТ **ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ:**

- **ПАССИВНОЕ** СЛУШАНИЕ
- КОНКРЕТИЗАЦИЮ
- ВЫДЕРЖИВАНИЕ **ПАУЗЫ**

Если студент перестал говорить, не спешите вставлять свое слово, возможно, он пытается сформулировать свои мысли. Перебив его вы можете упустить важную для вас информацию.

- ПЕРЕФОРМУЛИРОВАНИЕ
- **ОТРАЖЕНИЕ** ЧУВСТВ



ПЕРЕГОВОРЫ

В РАБОТЕ СО СТОРОНАМИ БУДЕТ **ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ**:

- **ПАССИВНОЕ** СЛУШАНИЕ
- КОНКРЕТИЗАЦИЮ
- ВЫДЕРЖИВАНИЕ **ПАУЗЫ**
- ПЕРЕФОРМУЛИРОВАНИЕ

Переформулируйте последнюю фразу (но не каждую фразу) студента в вопрос. Это нужно для того, чтобы студент услышал со стороны свою позицию/свое мнение. Например студент говорит «Мне не нравится, когда они смеются надо мной с последней парты» - вы можете переформулировать это в вопрос «Тебе не нравится, когда кто-то смеется над тобой?»

- **ОТРАЖЕНИЕ** ЧУВСТВ

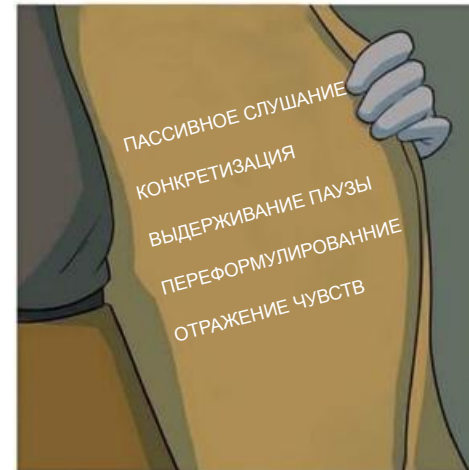


ПЕРЕГОВОРЫ

В РАБОТЕ СО СТОРОНАМИ БУДЕТ **ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ**:

- **ПАССИВНОЕ** СЛУШАНИЕ
- КОНКРЕТИЗАЦИЮ
- ВЫДЕРЖИВАНИЕ **ПАУЗЫ**
- ПЕРЕФОРМУЛИРОВАНИЕ
- **ОТРАЖЕНИЕ** ЧУВСТВ

Проговаривайте те чувства, которые испытывает студент или о которых он говорит. Когда мы знаем причину, нам легче решить конфликт



Подведение ИТОГОВ

Как вы поняли - в теории конфликты это не всегда сложно, но в жизни, столкнувшись с ними – не всегда бывает легко. В функцию куратора входит помощь в решение конфликтов, но это не значит, что вы обязательно должны их решить

Если понимаете, что не справитесь или испытываете страх, то не беритесь за конфликт. Есть возможность усугубить ситуацию. В таком случае вы всегда можете обратиться за помощью к **психологу УВР**, **орг. составу uActive** или к **другим кураторам**

Важно понимать, что конфликт (если он конструктивный) – несет больше положительных эффектов, чем отрицательных, но при этом стоит проработать постконфликтную ситуацию, чтобы сохранить хорошие отношения между студентами/студентами и преподавателями

Контакты



Наталья
Рескова



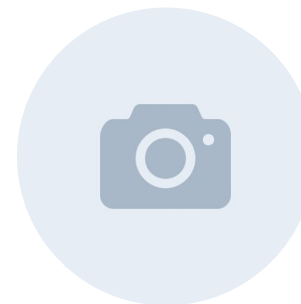
Максим
Виногралов



Егор
Николаев



Юлия
Ладанова



Илья
Коняшов



Денис
Горющенко

Полезные ссылки

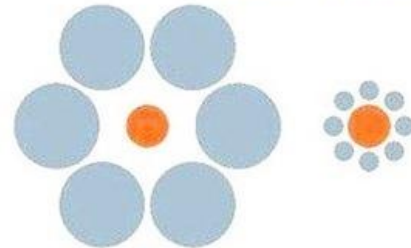
1. [Восстановительная медиация – Рустем Максудов](#)
2. [Учебное пособие по конфликтологии – Л.Г. Король](#)
3. [Видео – 5 способов разрешения конфликта](#)



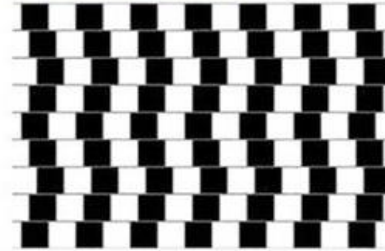
Психолог УВР
Татьяна Сергеевна Серкова

Подчеркнутые слова – слова подчеркнутые вот так

ОПТИЧЕСКИЕ ИЛЛЮЗИИ



НА ВТОРОЙ КАРТИНКЕ КРУЖОК В
ЦЕНТРЕ КАЖЕТСЯ БОЛЬШЕ,
ЧЕМ НА ПЕРВОЙ



ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ ЛИНИИ
КАЖУТСЯ КОСЫМИ



ИЗОБРАЖЕНИЕ КАЖЕТСЯ ДВИЖУЩИМСЯ

подчеркнутые слова

ПО ЭТОЙ ССЫЛКЕ УЖЕ ПЕРЕХОДИЛИ
ИЛИ ЭТО ТАКОЙ ЦВЕТ?

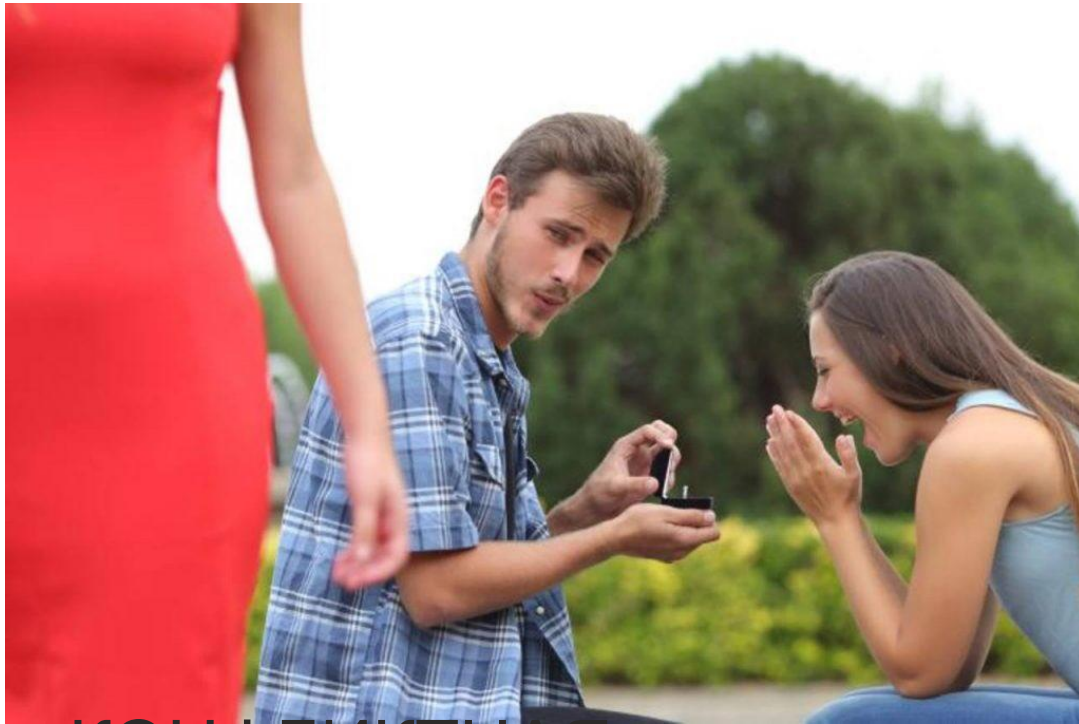
Инцидент

– это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта. Нередко инцидент возникает как будто по случайному поводу, но на самом деле такой повод является последней каплей, которая переполняет чашу терпения, хотя бы одного из участников.

Конфликтная ситуация + инцидент = конфликт

Конфликтная ситуация - ситуация, потенциально приводящая к конфликту

Не путай!



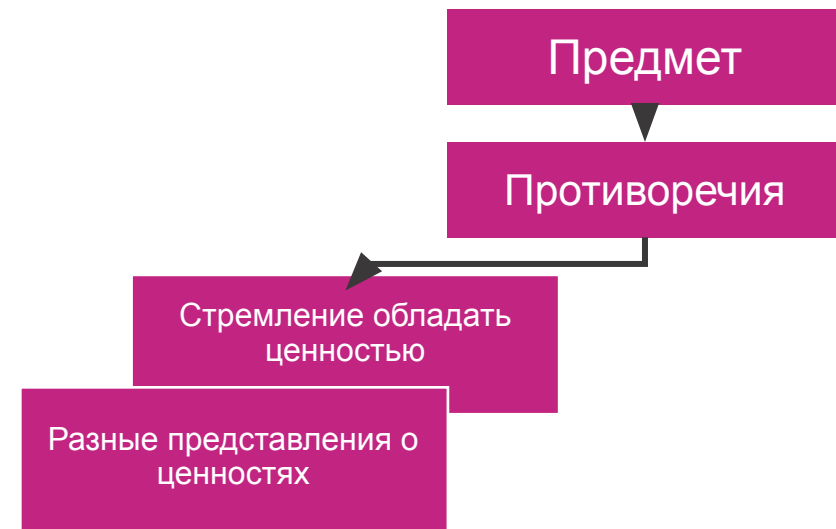
КОНФЛИКТНАЯ
СИТУАЦИЯ

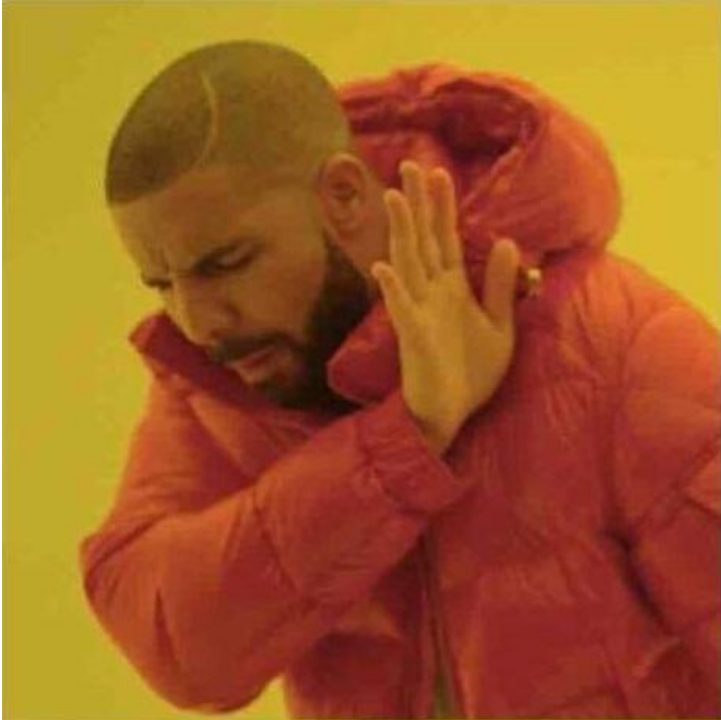


КОНФЛИКТ

Предмет конфликта - то, из-за чего произошел конфликт (вещь и т.д.)

Объект конфликта— это конкретная причина, мотивация, движущие силы конфликта





ДЕСТРУКТИВНЫЙ КОНФЛИКТ

- ОТВЛЕКАЕТ ВРЕМЯ И СИЛЫ ОТ РЕШЕНИЯ БОЛЕЕ ВАЖНЫХ ДЕЛ
- ВЫЗЫВАЕТ ПОВЕДЕНИЕ, ПРОТИВОРЕЧАЩЕЕ МОРАЛЬНЫМ НОРМАМ
- ВЕДЕТ К ПРОЯВЛЕНИЮ ЗАНИЖЕННОЙ САМООЦЕНКИ
- ПОЛЯРИЗУЕТ ПОЗИЦИИ ЛЮДЕЙ В ГРУППЕ И ПРЕПЯТСТВУЕТ ВНУТРИГРУППОВОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ
- УСУГУБЛЯЕТ РАЗЛИЧИЯ В ЦЕННОСТЯХ
- ПРОВОЦИРУЕТ НЕПРИЕМЛЕМЫЕ СПОСОБЫ ДЕЙСТВИЙ И ПОВЕДЕНИЯ



КОНСТРУКТИВНЫЙ КОНФЛИКТ

- СПОСОБСТВУЕТ РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ
- УВЕЛИЧИВАЕТ СТЕПЕНЬ ВКЛЮЧЕННОСТИ В ОБСУЖДАЕМУЮ ПРОБЛЕМУ
- ОБЕСПЕЧИВАЕТ ЭМОЦИОНАЛЬНУЮ РАЗРЯДКУ
- ПОЗВОЛЯЕТ ЛЮДЯМ БОЛЬШЕ УЗНАТЬ ДРУГ О ДРУГЕ
- СПОСОБСТВУЕТ ЛИЧНОСТНОМУ РОСТУ, ПРИОБРЕТЕНИЮ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБЩЕНИИ

Реалистические конфликты

- вызваны неудовлетворением определённых требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направлены на достижение конкретного результата.

Восстановительная медиация

- это способ разрешения конфликта, посредством посредничества между сторонами конфликта, применением целого набора практик разрешения конфликтов